

## Ambidestria não é um bicho de duas cabeças, é uma cabeça com dois sistemas!

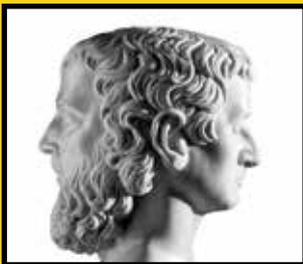
### #INSTIGAR:

sempre um texto autoral nosso, um convite provocativo à reflexão

**Existe uma aura ancestral, um simbolismo antigo e mágico que envolve tudo o que representa a cooperação e a convivência de elementos opostos.**

De divindades a monstros, são muitos os exemplos nas mitologias e fábulas da humanidade de criaturas que encarnam ideias conflitantes e, ao mesmo tempo, complementares.

De múltiplas cabeças a vários pares de olhos, são vários os símbolos que retratam não só **uma visão diferenciada, como um raciocínio e uma cognição únicos** dessas criaturas que têm, num único ser, a capacidade de mediar o que para as pessoas comuns parece sobrenatural, impossível, complexo.



**O deus Janus**, dos Romanos, que com suas duas cabeças é capaz de ver, simultaneamente, passado e futuro, o mundo dos vivos e dos mortos, o concreto e o potencial. Por isto ele era considerado o deus dos inícios, das decisões e iniciativas.



**A temida Amphisbaena**, serpente de tinha duas cabeças que podia rastejar tanto para frente quanto para trás. Dizia-se que era um animal perigoso, rápido e muito perspicaz, capaz de se mover, fugir ou mudar de direção num piscar de olhos. Tudo graças à flexibilidade e visão que suas duas cabeças opostas lhe davam.



**A famosa Serpente asteca de duas cabeças:** um adereço todo feito em mosaico, que era usado apenas no peito de sacerdotes importantes, guardiões de uma sabedoria única, protetores dos segredos de outros mundos. As duas cabeças representavam a combinação e a colaboração de ideias conflitantes, de mundos opostos e sagrados.

**A ambidestria sempre esteve presente na história da humanidade, na combinação de ideias que, se não por meio do conhecimento e do pensamento, seriam irreconciliáveis** – quase que uma certa magia.

E não porque elas se anulem ou inexistam na presença uma da outra, mas **porque para navegar entre opostos é preciso agilidade mental e perspicácia**. É preciso “virar a chave” e aprender a mover suas ideias, mudar de direção quando preciso, com rapidez. E não porque a habilidade da ambidestria seja sobrenatural, mas porque **a capacidade de usá-la realiza e materializa coisas que de outras formas seriam inatingíveis**.

**Ambidestria se refere à destreza com os lados (aparentemente) opostos para executar a mesma tarefa.**

No contexto organizacional, não se trata apenas de destreza, e sim **da capacidade de equalizar operação e inovação, a fim de se alcançar um alto desempenho organizacional**. Porém, nenhuma organização é ambidestra por si só: para isto ela depende de seus colaboradores.

Para que a inovação aconteça é preciso mais do que reunir indivíduos criativos. **É necessário criar um ambiente colaborativo onde são possíveis as relações de ganha-ganha. E os líderes e gestores devem ser os guardiões deste ambiente, ambidestros por si só**. A inovação, que pede criatividade, exige que o líder alterne, de forma flexível, entre os comportamentos de “abertura” e “fechamento”, de acordo com as características das tarefas do processo de inovação. A tensão entre esses comportamentos em estágios específicos do processo de inovação indica que essa modulação entre dois opostos é cada vez mais necessária.

**A criação de uma cultura de aprendizagem é afetada pela capacidade dos líderes de equilibrarem comportamentos transacionais e transformacionais.**

No livro Rápido e Devagar Daniel Kahneman descreve como o processo cognitivo é composto de dois sistemas:

**1 O sistema 1 opera automática e rapidamente, com pouco ou nenhum esforço e nenhuma percepção de controle voluntário.**

Trata de tarefas automáticas, normatizadas, repetitivas e instintivas. O sistema 1 aprendeu associações entre ideias e também aprendeu habilidades como ler e compreender nuances sociais, processos, procedimentos, etc.

**2 O sistema 2 aloca atenção às atividades mentais laboriosas, muitas vezes associadas com a experiência subjetiva da atividade executada, escolha e concentração.**

As operações altamente diversificadas do sistema 2 têm uma característica em comum: exigem atenção e são interrompidas quando a atenção é desviada. Elas não podem ser feitas “em segundo plano”.



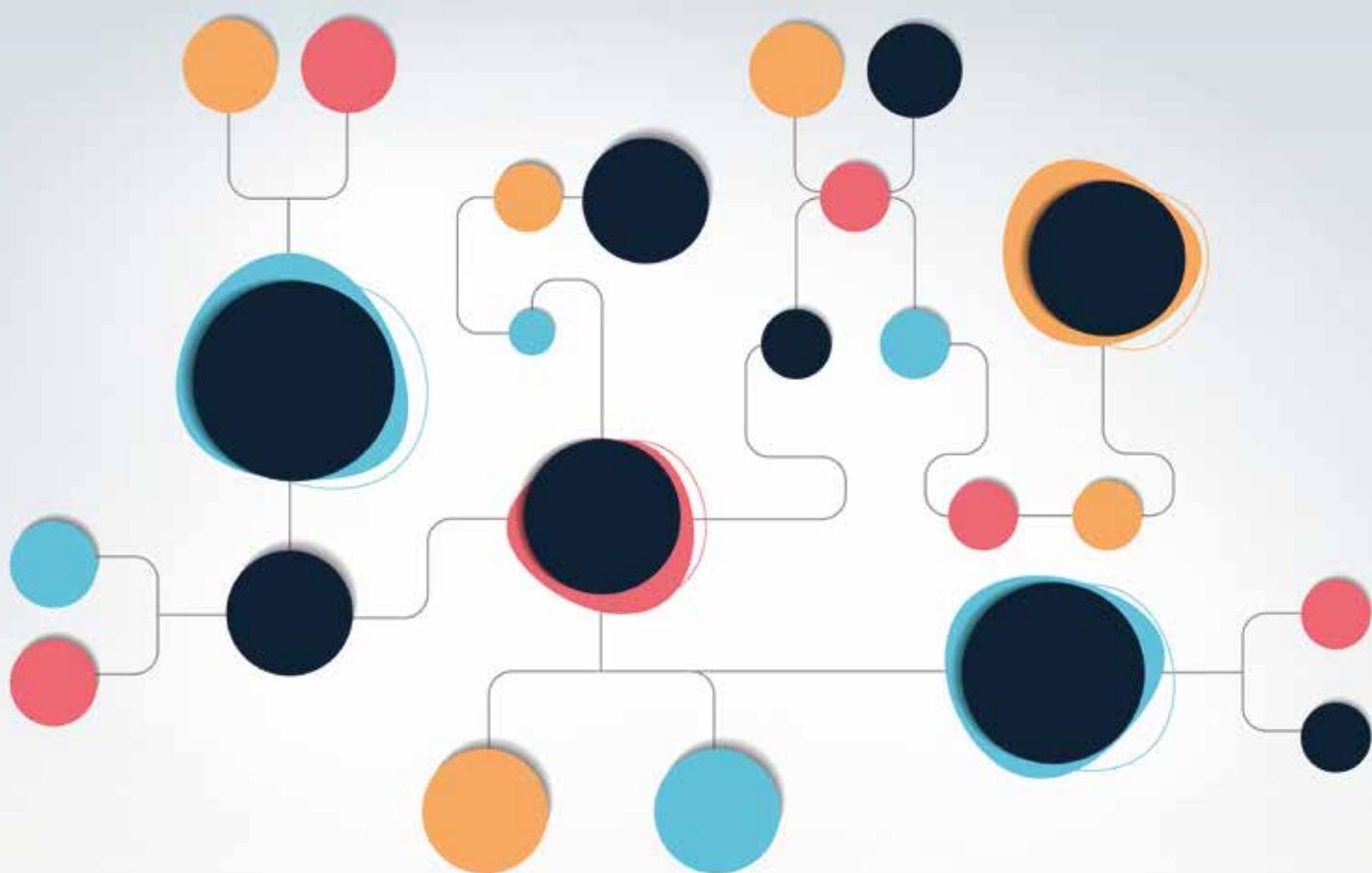
**Em um nível organizacional, o sistema 2 é o inovativo, e o 1 é o operacional.** E, feita a inovação, ela se torna processual, entrando para o sistema 1 da organização. Isso porque o sistema 2 tem a capacidade de reprogramar o sistema 1.

As pessoas, quando sobrecarregadas mentalmente, podem ficar efetivamente cegas. **Muitas organizações se encontram atoladas em contextos que não apoiam efetivamente a ambidestria e o alto desempenho, pois os funcionários exaustos e desencantados ficam prejudicados em sua capacidade tanto para executar quanto para inovar.**

**Na prática, uma liderança ambidestra consegue equilibrar melhoria contínua (inovação incremental) e um olhar para o futuro para promover mudanças significativas (inovação radical ou disruptiva).** É seguir melhorando e aperfeiçoando o que já faz, sim; mas, ao mesmo tempo, conseguir parar de fazer coisas cuja execução não faz mais sentido e começar a fazer outras nunca feitas anteriormente.

No mundo em que vivemos, **ser um líder ambidestro vai tornar-se cada vez mais premente.**

Organizações e equipes verdadeiramente ambidestras **trabalham orientadas a fomentar e permitir o desenvolvimento humano**, vez que quando as pessoas se sentem confortáveis usando mais de um chapéu, com o tempo, evoluem como ambidestras, **alcançando um desempenho superior e inovando cada vez mais.**



# #IR ALÉM:

curadoria de conteúdo selecionado para você expandir seus horizontes

# 1

## VÍDEO:

### Metade

Declamação do poema de Oswald Montenegro, no canal TV Brasil



# 2

## PODCAST:

### Ambidestria como estratégia

Edição 57 do podcast Santacast, que fala sobre tudo relacionado a saúde, comportamento e sociedade com uma pitadinha de humor!



# 3

## ARTIGO:

### Ambidestria organizacional no programa de modernização do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

Felipe de Albuquerque Mourão, Sérgio H A C Forte

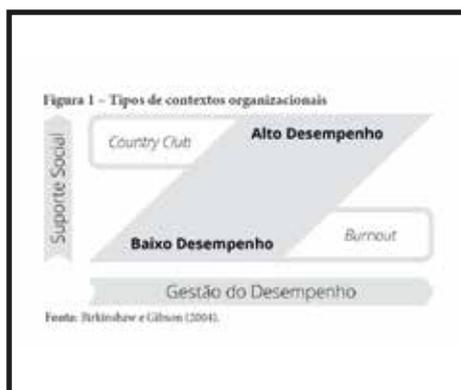


# 4

## ARTIGO:

### O Desempenho organizacional no setor público de ensino

Valdinei Cecilio Instituto Federal Catarinense (IFC), São Francisco do Sul – SC,



# #PRA INSPIRAR:

aquela citação classuda para fazer pensar, curtir, gravar e compartilhar



**E que a minha loucura seja perdoada**

**Porque metade de mim é amor**

**E a outra metade também**

*• Oswaldo Montenegro •*



# #PRA DESOPILAR:

uns respiros, uns risos, uns encantos...



**PequiLAB**

Escola de Governo | SEAD  
Laboratório de Inovação e Desenvolvimento de Pessoas  
Telefone: (62) 3201-4525